



## Warum ist es so schwer die richtigen Qualitätsmanager zu finden?

Insider-Infos hierzu vom marktführenden Headhunter für Qualität.

Den richtigen Qualitätsmanager zu finden, der sowohl mit seiner fachlichen Qualifikation, als auch mit seinen Soft Skills überzeugt, vor dieser Herausforderung stehen Unternehmen permanent. Den einen zu finden der passt, diese Aufgabe ist schwierig. Fehlbesetzungen sind teuer und ein Fehlgriff kann ein Unternehmen in ernsthafte Schwierigkeiten bringen. Findet sich aber genau der

richtige Qualitätsmanager, der im richtigen Moment an der richtigen Stelle eingesetzt wird, kann dies für ein Unternehmen alles verbessern. Den Richtigen aber zu finden, ist heute schwieriger als je zuvor.

Welche Gründe es hierfür gibt und vor allem welche Lösungen es gibt, um genau die richtigen Qualitätsmanager zu finden verrät der Personalexperte für Qualität Hans Weber.



**Hans Weber**  
Qualitätsexperte

## Qualität braucht Experten

### • Dynaxität – Komplexität und Geschwindigkeit nimmt rasant zu.

Die Komplexität hat in den letzten Jahren sowohl in der Qualitätssicherung, als auch im Qualitätsmanagement stark zugenommen. In der Qualitätssicherung nimmt die Digitalisierung Einzug und es werden immer mehr technische Lösungen gefordert, der Qualitätssicherer muss deshalb über exzellente technische Kenntnisse, IT Kenntnisse und moderne Methoden der Messtechnik verfügen. Im Qualitätsmanagement gibt es immer mehr neue Normen mit erhöhten Anforderungen und die Zertifizierungsaudits werden auch immer anspruchsvoller. Die Geschwindigkeit des Wandels im Bereich QM und QS überfordert viele Qualitätsmanager. Im letzten Jahr wurde hier eine rote Linie überschritten. Viele Qualitätsmanager können dieser Entwicklung und diesen neuen Anforderungen nicht mehr gerecht werden. Es gibt somit immer weniger exzellente Kandidaten



die diesen Anforderungen von heute und von morgen gerecht werden. Damit wird das Potential immer kleiner.

▪ **Unzufriedenheit hoch – Sicherheitsgedanke hoch – Wechselbereitschaft niedrig**

Dutzende von Studien beweisen, dass zwar viele Qualitätsmanager mit ihrer jetzigen Aufgabe oder Umfeld sehr unzufrieden sind. Der Mensch hat aber allerdings generell Angst vor Veränderung. Dutzende von Studien beweisen, dass den meisten Menschen das negative unbefriedigende Umfeld lieber ist, als das unbekannte Risiko eines Jobwechsels. Dies trifft vor allem auf Berufsgruppen zu, die von der Tätigkeit her sehr auf Sicherheit und Korrektheit angewiesen sind. Die Qualitätsmanager fallen unter diese Berufsgruppe, die Veränderungen, auch wenn es Verbesserungen sind, scheuen. Damit stehen wenig Top Kandidaten für einen Wechsel bereit.

▪ **Demographischer Wandel trifft vor allem die Qualität.**

Das Qualitätswesen hat historisch gesehen innerhalb des Unternehmens nicht das beste Image. Junge Talente begeistern sich deshalb immer weniger für diesen Bereich. Im Qualitätsbereich sind überdurchschnittlich ältere Mitarbeiter beschäftigt, die auch jetzt und in Kürze bald in Rente gehen. Diese demographische Entwicklung fordert Firmen ganz besonders heraus.

▪ **Mobilität der Bewerber sinkt.**

Die Mobilität der Qualitätsmanager hat stark abgenommen. Eines der häufigsten Wechselmotive heute ist die Entfernung Wohnort Arbeitsstelle. Mitarbeiter sind nicht mehr bereit z. B. eine Stunde Fahrtzeit in Kauf zu nehmen. Neue Jobangebote müssen in unmittelbarer Nähe zum Wohnort liegen. In ländlichen Regionen ist es allerdings sehr unwahrscheinlich, dass der Idealkandidat genau in der Nähe wohnt. Potenzielle Bewerber werden deshalb automatisch weniger.

▪ **Ansprüche der Qualitätsmanager steigen.**

Noch nie wussten die Qualitätsmanager so genau wieviel sie wert sind. Informationsplattformen geben hier genau Auskunft. Kandidaten kennen genau die Arbeitsmarktsituation und wissen, dass Angebot und Nachfrage stark abweicht. Ein Top-Qualitäter wechselt heute nur noch wenn all seine Wünsche erfüllt werden. Dies ist jetzt nicht nur die Aufgabe, sondern auch Perspektive, Einkommen, Image des Unternehmens, etc. Auch Themen wie Work-Life-Balance sind wichtige Entscheidungsgrundlagen.

▪ **Unternehmen versuchen Qualitätsmanager zu binden.**

Qualitätsmanager die Wechselabsichten in ihrem jetzigen Unternehmen äußern, werden durch



lukrative Angebote an das Unternehmen gebunden. Unternehmen ist bewusst, dass der Verlust eines qualifizierten Mitarbeiters enorme Probleme mit sich bringt und auch die neue Suche sehr kostenintensiv ist. Viele Unternehmen werden deshalb sehr kreativ um Mitarbeiter am Weggang zu hindern und die TOP-Talente ans Unternehmen zu binden. Damit werden auch wechselwillige dem Arbeitsmarkt entzogen.

Wie kann dieses Problem gelöst werden und wie findet man genau den richtigen Qualitätsmanager den einen, der einfach 100 % passt. Die Lösung lautet Quality Excellence Search – der feine Unterschied zwischen Suchen und Finden. Nach unserer Erfahrung findet man mit den konventionellen Methoden entweder niemanden oder immer die Falschen. Suchen wir also anders und finden genau die Richtigen.

## Quality Excellence Search

### ▪ **Positions- und Anforderungsprofil**

Die Grundlage unserer Suche ist ein gemeinsam mit dem Auftraggeber erarbeitetes Positions- und Anforderungsprofil. Daraus leiten sich nicht nur die Aufgaben und die Anforderungen ab, sondern vor allem auch die gewünschte Persönlichkeit. Kandidaten scheitern heute kaum an ihrer fachlichen Qualifikation, aber an ihren Soft Skills. Der entscheidende Erfolgsfaktor ist die exakte Passung. Kandidaten müssen zur Unternehmens- und Führungskultur des Unternehmens passen. Für Unternehmen ist es entscheidend, dass auch die Kandidaten zum Team passen.

### ▪ **Identifikation und Ansprache**

#### ▫ **Quality People**

Wir besitzen mit 5.000 potentiellen Kandidaten aus dem Qualitätswesen den größten Kandidatenpool an wechselbereiten Qualitätsmanagern.

#### ▫ **Quality Jobs**

Jede Stellenausschreibung wird neutral über unsere eigene Jobbörse und andere Jobbörsen veröffentlicht.

#### ▫ **Quality Headhunting**

Die erfolgversprechendste Suchmethode ist die motivierende Direktansprache über unser Kontaktnetz. Untersuchungen zeigen, dass von vier wechselwilligen Kandidaten nur eine Person aktiv auf Jobsuche ist, die restlichen drei wollen angesprochen werden. Mit



den klassischen Suchmethoden fischt man im falschen Wasser, nur über die Direktsprache kann man die richtigen Kandidaten erreichen. Der Köder muss dem Fisch schmecken, nicht dem Angler.

#### ▪ **Selektion und Auswahl**

Nach der Selektion der am besten geeigneten Kandidaten erfolgt ein persönliches kompetenzbasiertes Interview. Hierbei werden nicht nur die fachlichen Qualifikationen und Kompetenzen geprüft, sondern vor allem die Persönlichkeitsstruktur. Hier wird großen Wert gelegt auf die exakte Passung zum Unternehmen. Es nützt nichts den fachlich qualifiziertesten Kandidaten vorzustellen, wenn er von der Person her nicht in die Struktur des Unternehmens passt. Wir zeigen hier auch individuell die Stärken und Schwächen eines Bewerbers auf.

#### ▪ **Präsentation der möglichen Bewerber**

Nach einem genauen Auswahlprozess werden die am besten geeigneten Bewerber präsentiert. Hier begleiten wir aktiv den Bewerbungs- und Entscheidungsprozess. Wir führen auf Wunsch noch Diagnostik Test durch und holen Referenzen ein. Ferner zeigen wir auch noch das Entwicklungspotenzial von Bewerbern auf. Wir moderieren die Gespräche über die gesamte Verhandlung bis zum Abschluss.

#### ▪ **Entwicklungs- und On Boarding Programm**

Der Arbeitsmarkt ist sehr eng, oftmals findet man nicht den absolut passenden Kandidaten. Man muss deshalb auch quer denken und Quereinsteigern eine Chance geben. Hier ist allerdings im Vorfeld oftmals ein Entwicklungsprogramm, das fachliche Schwächen oder auch persönliche Schwächen abdeckt, sehr hilfreich. Wir entwickeln auch auf Wunsch ein professionelles On Boarding Programm, um den richtigen Kandidaten auch nicht alleine zu lassen.

Quality Excellence Search deckt alle Suchmethoden ab, um genau die richtigen Qualitätsmanager zu finden.

#### **Impressum**

Weber Consulting GmbH  
Managementberatung  
Lackerbauerstraße 23  
81241 München  
Telefon 089 / 66 62 86-0  
[www.weberconsulting.de](http://www.weberconsulting.de)  
Verantwortlicher Ansprechpartner:  
Herr Hans Weber

Stand: 09/2017